



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI
PERUSAHAAN “BY AYU PUSPITA” *WEDDING SERVICE*
JAKARTA**

SKRIPSI

Siti Choiriah

1702025071

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI
PERUSAHAAN “BY AYU PUSPITA” *WEDDING SERVICE*
JAKARTA**

SKRIPSI

Siti Choiriah

1702025071

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN “BY AYU PUSPITA” WEDDING SERVICE JAKARTA” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 31 Juli 2021

Yang Menyatakan,



(Siti Choiriah)
NIM 1702025071

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJ TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN BY AYU PUSPITA WEDDING SERVICE JAKARTA**


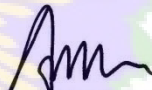
NAMA : **SITI CHOIRIAH**

NIM : **1702025071**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**

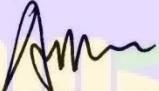
TAHUN AKADEMIK : **2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., MM)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN “BY AYU PUSPITA” WEDDING SERVICE JAKARTA

yang disusun oleh :

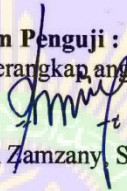
Siti Choiriah
1702025071

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

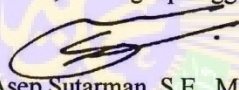
Pada tanggal : 31 Juli 2021

Tim Penguji :

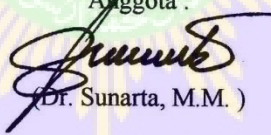
Ketua, merangkap anggota :


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Dr. Asep Sutarman, S.E., MBA.)

Anggota :



(Dr. Sunarta, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Zulpahmi, SE., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Choiriah
NIM : 1702025071
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

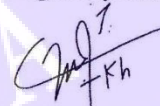
demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN "BY AYU PUSPITA" WEDDING SERVICE JAKARTA"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 31 Juli 2021

Yang Menyatakan



(Siti Choiriah)

ABSTRAK

Siti Choiriah (1702025071)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN “BY AYU PUSPITA” WEDDING SERVICE JAKARTA

Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan kontrak, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak, serta pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di “By Ayu Puspita” *Wedding Service* Jakarta. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif ini, dilakukan di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* Jakarta pada bulan Desember tahun 2020 hingga Juli tahun 2021. 83 karyawan kontrak diambil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey yakni menggunakan teknik kuesioner dan studi kepustakaan. Data kemudian diolah dengan penghitungan komputasi SPSS versi 22.0 dan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Hasil menunjukkan bahwa di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service*, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan memiliki tingkat hubungan yang lemah. Dan secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan memiliki tingkat hubungan sedang.

ABSTRACT

Siti Choiriah (1702025071)

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON CONTRACT EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE “BY AYU PUSPITA” WEDDING SERVICE JAKARTA.

The Thesis Of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical And Business Faculty Of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords : Transformational Leadership Style, Employee Performance, Work Environment

The purpose of this research is to find out how the effect of transformational leadership style on the contract employee performance, the effect of work environment on the contract employee performance, as well as the effect of transformational leadership style and work environment on contract employee performance at the “By Ayu Puspita” Wedding Service Jakarta. This quantitative research with descriptive approach, was conducted at the “By Ayu Puspita” Wedding Service Jakarta from December 2020 to July 2021. 83 contract employees were taken as research samples using nonprobability sampling technique. Data was collected using survey method namely questionnaire and literature study technique. The data were then processed by calculating SPSS Version 22.0 and analyzed using descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and determination coefficient (R^2). The result show that: in “By Ayu Puspita” Wedding Service, transformational leadership style and work environment partially have a positive and significant effect on contract employee performance and have a weak level of relationship. And simultaneously, transformational leadership style and work environment have a positive and significant effect on contract employee performance and have a moderate level of relationship.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Perusahaan By Ayu Puspita *Wedding Service* Jakarta". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) dan Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, dan telah memberikan bimbingan serta saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, serta memberikan bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Juli 2021



(Siti Choiriah)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	12
2.2 Telaah Pustaka.....	37
2.2.1 Kinerja.....	37
2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	43
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	49
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	56

2.4	Rumusan Hipotesis	59
-----	-------------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	60
3.2	Operasional Variabel	61
3.3	Populasi dan Sampel.....	65
3.4	Teknik Pengumpulan Data	67
3.5	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	69
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan</i>	69
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	69
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	70
3.5.4	Analisis Statistik Deskriptif	74
3.5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	75
3.5.6	Analisis Koefisien Korelasi.....	78
3.5.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	79

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	80
4.1.1	<i>Sejarah Singkat Perusahaan</i>	80
4.1.2	<i>Profil Singkat Perusahaan</i>	80
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	81
4.1.4	<i>Struktur Organisasi “By Ayu Puspita” Wedding Service</i>	82
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan Kontrak Persahaan “By Ayu Puspita” Wedding Service</i>	84
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	88
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	88
4.2.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	91
4.2.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	98
4.2.4	<i>Analisis per Variabel</i>	99
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	123
4.2.6	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	127
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	130
4.3	Pembahasan Penelitian	131

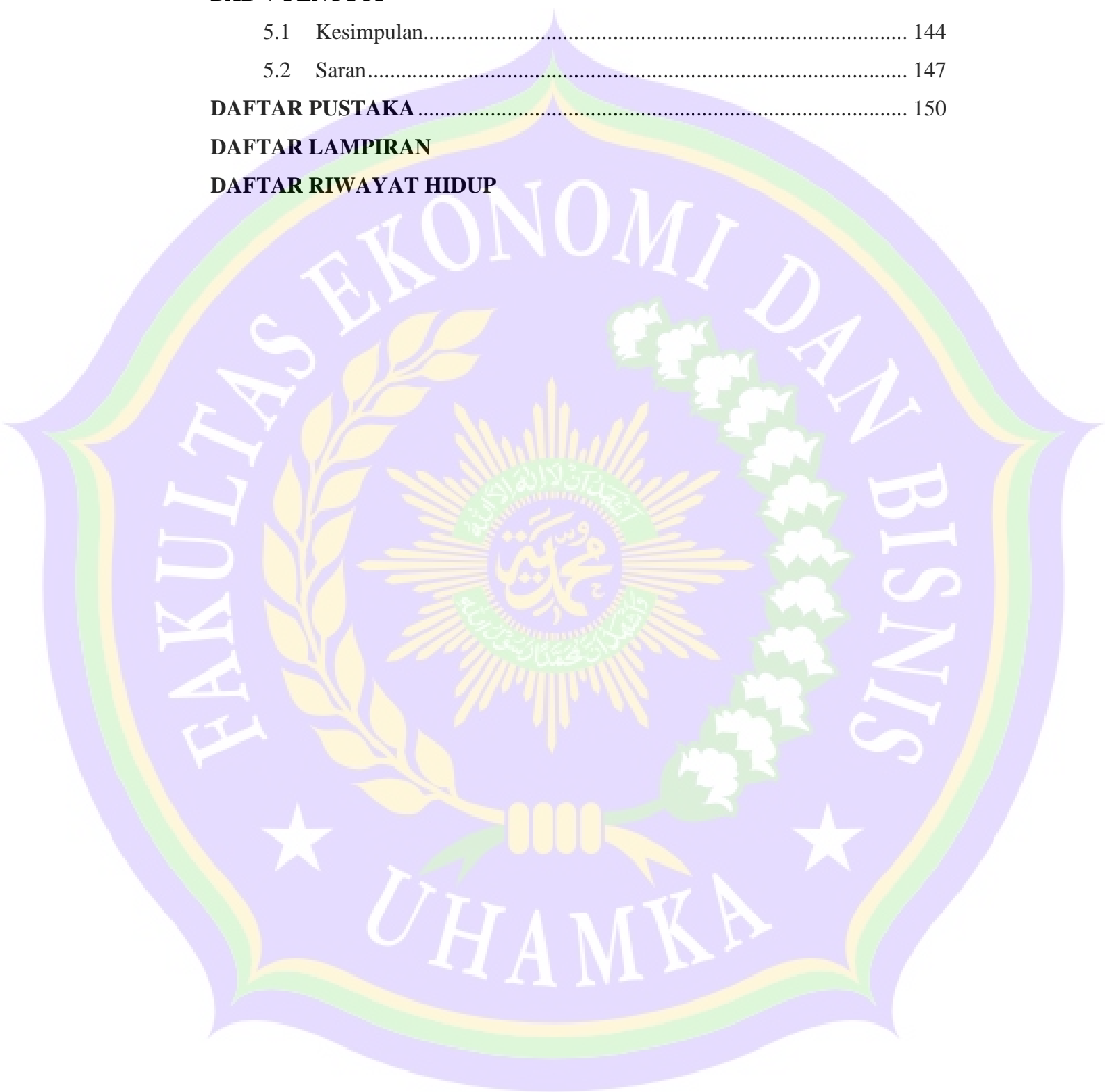
BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	144
5.2 Saran.....	147

DAFTAR PUSTAKA	150
-----------------------------	------------

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

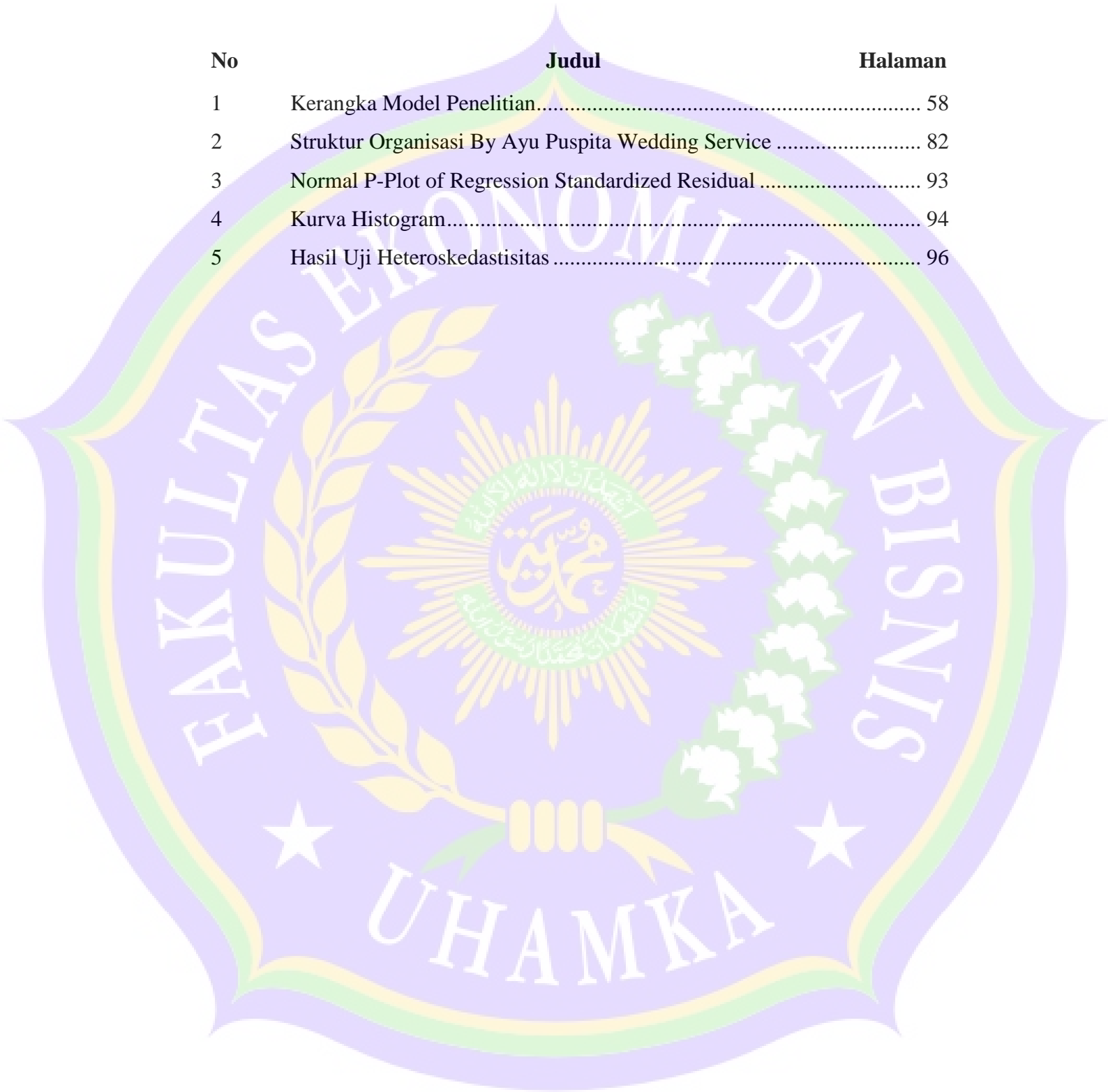
No	Judul	Halaman
1	Data Waktu Penyelesaian Project (Bulan Agust-Nov 2020).....	4
2	Data Kehadiran Karyawan Kontrak (Bulan Agust-Nov 2020).....	5
3	Penelitian Terdahulu	23
4	Operasional Variabel	62
5	Bobot Nilai Skala Likert	68
6	Kriteria Pengujian Autokolerasi	73
7	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	75
8	Interval Koefisien Korelasi	78
9	Interval Koefisien Korelasi	84
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	85
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	86
12	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	87
13	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Tranformasional.....	88
14	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	89
15	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	90
16	Hasil Uji Reliabilitas.....	91
17	Hasil Uji Normalitas	92
18	Hasil Uji Multikolinieritas	95
19	Hasil Uji Autokolerasi	97
20	Hasil Statistik Deskriptif.....	98
21	Saya menghormati atasan karena sifat kepemimpinannya yang baik.....	99
22	Atasan saya sangat terbuka dalam memberikan informasi dalam bekerja sehingga dipercaya.....	100
23	Atasan saya dapat menjadi panutan yang baik bagi saya karena kepribadiannya	100
24	Atasan saya selalu memberikan motivasi inspiratif kepada saya dalam bekerja.....	101

25	Atasan saya memberikan tugas serta penetapan target yang jelas dan mudah dipahami.....	101
26	Atasan saya mampu membimbing dan merangsang ide kreatif saya dalam bekerja.....	102
27	Atasan saya bersikap bijak dan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.....	103
28	Atasan saya memperhatikan pengembangan kemampuan karir saya dalam bekerja.....	103
29	Atasan saya mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik	104
30	Atasan saya memiliki hubungan baik dengan saya dan selalu membangun kekompakan	104
31	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	105
32	Pencahayaan di ruang kerja tidak menyilaukan sehingga dapat mendukung kerja karyawan	107
33	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik sehingga memberikan kenyamanan selama bekerja	108
34	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi	108
35	Komposisi warna di tempat kerja saya sangat menarik dan dapat memberi rasa nyaman	109
36	Di tempat kerja saya, kelembaban udara dan suhu ruangan sudah ideal	110
37	Tempat kerja saya sudah menyediakan fasilitas kerja yang memadai..	110
38	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik dan harmonis	111
39	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan sekerja.....	112
40	Atasan selalu memberikan kesempatan saya untuk maju dan berkembang	112
41	Saya merasa aman dari segala bentuk ancaman maupun gangguan di tempat kerja.....	113
42	Indikator Lingkungan Kerja.....	113
43	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal	115

44	Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standar perusahaan baik dari segi waktu, ketelitian, dan kerapihan	116
45	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.....	117
46	Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang dibutuhkan	117
47	Saya mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaan saya sesuai prosedur	118
48	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan saya dalam bekerja.....	118
49	Saya mampu bekerjasama dan membangun kinerja tim yang baik	119
50	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan sekerja	120
51	Saya mampu memberi ide/gagasan baru untuk kemajuan perusahaan .	120
52	Saya mampu memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	121
53	Indikator Kinerja Karyawan	121
54	Hasil Regresi Linier Berganda.....	124
55	Hasil Uji t (Parsial)	125
56	Hasil Uji F (Simultan).....	126
57	Koefisien Korelasi Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	127
58	Koefisien Korelasi Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	128
59	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	129
60	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	130

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Model Penelitian.....	58
2	Struktur Organisasi By Ayu Puspita Wedding Service	82
3	Normal P-Plot of Regression Standardized Residual	93
4	Kurva Histogram.....	94
5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	96



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Kuisisioner Penelitian	1/30
2	Data yang Akan Diolah dalam SPSS Versi 22.00	5/30
3	Hasil Olahan SPSS Versi 22.00	11/30
4	Tabel (Uji t)	23/30
6	Tabel (Uji r)	24/30
7	Tabel Durbin-Watson (DW)	25/30
8	Surat Tugas	26/30
9	Surat Keterangan Penelitian Perusahaan	27/30
10	Catatan Konsultasi	28/30
11	Daftar Riwayat Hidup	28/30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan di dunia kerja secara global saat ini semakin tinggi, baik di industri dagang ataupun jasa, sehingga perusahaan sangat perlu meningkatkan kinerjanya diberbagai bidang. Selain itu juga sangat diperlukan sumber daya manusia yang inovatif, mampu berkarya serta dapat berfikir cerdas untuk maju dalam mencapai tujuan organisasi (Douglas, 2000). Kepemimpinan hingga saat ini masih jadi perihal yang menarik untuk diteliti, sebab perihal ini merupakan fenomena yang sedikit dapat dimengerti. Gaya kepemimpinan sebagai fenomena di Indonesia menjadi suatu permasalahan yang mempunyai pengaruh kuat dalam kehidupan berpolitik serta bernegara. Oleh sebab itu tantangan dalam meningkatkan strategi organisasi tergantung pada kepemimpinannya.

Setiap organisasi atau perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi. Menurut Sudarmanto (2009), keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi untuk mencapai visi misi ditentukan dari bagaimana peranan sumber daya manusianya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Douglas, 2000). Menurut Ahmed & Uddin (2012), terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan antara lain kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Kinerja mempunyai peranan penting untuk perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan oleh SDM rendah maka akan

membatasi perusahaan dalam menggapai tujuan (Ariana & Riana, 2013). Dengan begitu maka sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya.

Keberhasilan perusahaan juga tidak lepas dari peranan pemimpin perusahaan serta dukungan dari bawahan yang memiliki kinerja yang tinggi demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Perilaku pemimpin akan lebih bisa mempengaruhi orang lain dari pada sebaliknya (Luthans, 1981 dalam Priyono, 2010). Sehingga pimpinan sesuatu perusahaan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan serta fungsinya dan tujuan yang ingin dicapai untuk memajukan industri yang dipimpinnya, sebab keberhasilan sesuatu perusahaan dalam meraih tujuan yang ingin diraih tergantung pada pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan modern seperti halnya kepemimpinan transformasional menjadi peranan penting bagi perusahaan. Menurut Bass didalam Yukl dalam Amalia *et al.* (2016), anggota dari seseorang pemimpin transformasional memiliki rasa kekaguman, keyakinan, kesetiaan, serta hormat kepada pemimpinnya, serta merekapun terdorong dalam melaksanakan sesuatu lebih dari apa yang pada awalnya mereka harapkan. O'Leary (2001) dalam Tarup *et al.* (2017), mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan perusahaannya. Untuk dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja bawahannya, pemimpin perlu memotivasi bawahannya agar bisa berbuat lebih baik dari yang dapat mereka kerjakan.

Lingkungan kerja di sekitar pekerja dapat memberikan pengaruh pada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga harus

diperhatikan oleh manajemen, sebab lingkungan memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari lingkungan kerjanya yang nyaman (Robbins (2002) dalam Rahmawanti *et al.*, 2014)

Dalam perusahaan *Wedding Organizer* (WO) peran yang dimiliki pekerja sangatlah penting yaitu berperan sebagai perencana, pelaksana serta sebagai pengendali (Lorosae, 2020). Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawan mempunyai kinerja yang baik, yang nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan pimpinan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaannya (Nitisemito (2001) dalam Arianto, 2013).

Berdasarkan survey awal yang berasal dari wawancara dengan *Founder* dari “By Ayu Puspita” *Wedding Service* yaitu Ibu Ayu Puspita Dinanti, S.H, mengatakan,

“Pada acara dibulan Agustus, saya menerima komplain dari salah satu pihak keluarga client, bahwa pada jam 05.00 pagi dihari H tersebut dekorasi belum selesai, sedangkan seharusnya pekerjaan pada bagian dekorasi harus sudah selesai dan rapih paling lambat pukul 04.30 pagi. Kemudian pada acara dibulan September kemarin, saya melihat ada sekitar 5-6 karyawan bagian waiters dan crew acara datang terlambat, yang seharusnya datang pukul 05.00 pagi, mereka datang pukul 06.00 pagi. Ini bisa menjadi suatu kesalahan yang fatal karena dapat memperlambat jalannya acara tersebut.”

Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* ini masih tergolong rendah, terbukti dari adanya beberapa karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan

pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan industri, seperti data yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Data Waktu Penyelesaian Project (Bulan Agust-Nov 2020)

No	Tim	Tgl Acara	Target Waktu Selesai	Waktu Penyelesaian
1	Dekorasi	1 Agustus	Pukul. 03:00	Pukul. 03:30
	Catering		Pukul 04:30	Pukul 05:15
2	Dekorasi	9 Agustus	Pukul 04:30.	Pukul 05:10
	Catering		Pukul 04:30	Pukul 05:00
3	Dekorasi	12 Sept	Pukul 04:00	Pukul 05:00
	Catering		Pukul 04:30	Pukul 05:00
4	Dekorasi	20 Sept	Pukul. 03:00	Pukul. 03:30
	Catering		Pukul 04:30	Pukul 05:00
5	Dekorasi	1 Nov	Pukul 03:30	Pukul 04:00
	Catering		Pukul 05:30	Pukul 06:00

Sumber: Perusahaan By Ayu Puspita Wedding Service

Dari data tersebut diatas, diketahui bahwa dalam 3 bulan terakhir kinerja karyawan menurun dilihat dari keterlambatannya dalam menuntaskan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan juga dapat terlihat dari rendahnya disiplin kerja karyawannya. Keterlambatan kehadiran karyawan dengan berbagai alasan pribadi mulai sering terjadi pada 3 bulan terakhir. Hal ini dapat dilihat dalam tabel data kehadiran karyawan berikut ini:

Tabel 2

Data Kehadiran Karyawan Kontrak (Bulan Agust-Nov 2020)

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Keterangan
Agustus	95%	5%	Crew , Dekor
September	91%	9%	Crew, Dekor
Oktober	88%	12%	Waiters, Dekor,
November	87%	13%	Waiters, dekor,Crew

Sumber: Perusahaan By Ayu Puspita Wedding Service
(Jumlah Karyawan Kontrak: 83 Orang)

Selain beberapa fenomena tersebut, hasil dari pengamatan pada kondisi kantor By Ayu Puspita Wedding Service , terlihat bahwa kondisi kantor berada di perumahan yang aman namun, lokasi kantor tersebut menyatu dengan rumah pribadi pemilik perusahaan, sehingga terlihat sangat sempit karena dipenuhi peralatan dekorasi seperti meja, kursi, papan triplek dan lain sebagainya yang diletakkan pada halaman rumah yang tidak terlalu luas, sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Permasalahan ini perlu segera diatasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap *client*, agar mereka merasa puas dan dapat merekomendasikan *Wedding Organizer* ini kepada keluarga, teman ataupun orang yang dikenalnya sehingga perusahaan dapat terus bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis saat ini.

Penelitian terkait variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti, namun terdapat ketidak konsistenan hasil

penelitian atau *Research Gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian oleh Rohendi (2016), pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Jawa Barat, menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Aqmarina *et al.* (2016), Hotel Gajahmada Graha Malang menyimpulkan hasil bahwa ditemukan pengaruh negatif serta tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, melainkan pemimpin tetap perlu memenuhi kepuasan karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Cahyaningsih (2018), pada penelitiannya di BTN Syariah Kec Surakarta, juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Marisatul Kiptiyah (2015) pada PT. Madu Baru Pg/Ps Madukismo'. menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana jika gaya kepemimpinan ini diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan pun semakin meningkat begitupun sebaliknya. Hasil yang serupa pada penelitian (Anikmah, 2008) di PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh hasil penelitian Prakoso (2016) pada kantor Kecamatan Sedati Kota Sidoarjo, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Murtiningsih (2015) pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, memperhatikan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Selain itu terdapat *research gap* mengenai lingkungan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Vertasari & Zunaidah (2014) pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan, menyatakan hasilnya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Begitu pula penelitian oleh Safira & Rozak (2020), pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah membuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika lingkungan kerja buruk maka akan menurunkan kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai KEMENDIKBUD, menyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan yang berarti lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Namun berbanding terbalik dengan Kusumastuti *et al.* (2019) dalam penelitiannya pada Sp Alumunium di Yogyakarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian Ginanjar (2013), pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan olahraga Kabupaten Sleman memaparkan bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Serupa dengan hasil penelitian Syafrina (2018) pada PT. Bank Syariah Mandiri, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang dan hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil satu dengan yang lain. Oleh sebab itu peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Perusahaan BY AYU PUSPITA *Wedding Service* Jakarta”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi berdasarkan latar belakang sebelumnya adalah sebagai berikut :

- 1 Hubungan pimpinan dan karyawan yang terjalin di perusahaan saat ini kurang baik, diduga akibat gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan.
- 2 Lingkungan kerja di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* kurang nyaman, diprediksi dapat menurunkan kinerja karyawannya.
- 3 Menurunnya kedisiplinan karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* diduga akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan.
- 4 Kinerja karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* menurun, diduga akibat kebutuhan kerja yang kurang terpenuhi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak di Perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service*, Jl. H. Siun 2C No.51A, RT.1/RW.5, Ceger, Kec. Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13280.
2. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan Kontrak yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Pimpinan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut secara jelas dan spesifik adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service*?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* ?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yang didasarkan oleh rumusan masalah yang telah dikemukakan diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service*.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service*.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan, sehingga perusahaan “By Ayu Puspita” *Wedding Service* ini dapat senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini selanjutnya dapat dipergunakan sebagai bahan rujukan untuk variabel terkait dimasa akan datang yaitu terkait gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat digunakan menjadi sumber pengetahuan terkhusus berkenaan dengan sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai inspirasi bagi para pembaca.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., & Uddin, M. N. (2012). Job satisfaction of bankers and its impact in banking: A case study of Janata Bank. *ASA University Review*, 6(2), 95–102.
- Amalia, D., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 137–146.
- Anikmah. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)*.
- Anugrah, P. T., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 727–734.
- Aqmarina, N., Utami, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 164–173.
- Ari Cahyo Suminar, Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia , Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Ariana, I., & Riana, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Displin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja Terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economica*, 9(2).
- Astuti, N. R. D. I. E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Budianto, A. A. T., & Amelia Katini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751>
- Byars, L. L., Rue, L. W., & Barton, D. H. (2004). *Human Resource Management*.
- Cahyaningsih, V. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja (Intrinsik), Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Pada BTN Syariah KC Surakarta)*.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Cook, A. L. (2008). Job Satisfaction and Job Performance: Is the Relationship Spurious? *Job Satisfaction and Job Performance: Is the Relationship Spurious?*, (August), 1–100.
- Douglas, H. (2000). Inductive risk and values in science. *Philosophy of Science*,

67(4), 559–579. <https://doi.org/10.1086/392855>

Ekawati, Nasrul, & Mahrani, S. (2017). Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i3.7922>

Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginanjari, R. A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*.

Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13407>

Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50.

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Padang: Media Nusa Creative.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction*.

12(2), 253–258.

Kartiko, A., & Sirojuddin, A. (2020). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance At Pt. Karya Mandiri Gresik. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 3(1), 85–95. <https://doi.org/10.31538/ijse.v3i1.751>

Kiptiyah, M. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>

Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>

Lorosae, A. T. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan kantor Wonderful Entertainment, Wedding & Event Organaizer)*. Universitas Tridinanti Palembang.

Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 202). p. 202. jakarta.

- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Marinda, V. S., Irwansyah, D., Kasmadi, D., & Saudi, M. H. (2020). The Influence Of Leadership Style , Working Environment And Organizational Climate To Employee 's Performance Among Millennial-Gen At Subsidiary Of State Company In Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeolog of Egypt*, 17(4), 3001–3009.
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452.
- Mottoh, S. N. (2015). The Influence Of Transformational And Transactional Leadership Style On Employee Performance (case study: Dinas Kesehatan Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 436–446.
- Muchlisin Riadi. (2014). Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja - KajianPustaka.com.
- Mujanah, A. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas 1b Raba Bima. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 15. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160102.id>
- Murtiningsih. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Pascasarjana, Universitas Negeri Sebelas Maret*, 17(2), 54–66.

- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). *Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi*. IV(1), 86–100.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Okasheh, H., & AL-Omari, K. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The Influence Of

- Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Pradana, M. A., & Hamid, B. S. S. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.18196/bti.81083>
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan. *Modus*, 25(2), 125–138.
- Prakoso, G. S. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sedati Kota Sidoarjo. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(01), 125–134. <https://doi.org/10.30996/jpap.v2i01.703>
- Prasetyo, A. (2017). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruh pada Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*.
- Pratama, Y. F., & Kudus, U. M. (2018). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1(1), 26–36.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in PT. Gynura Consulindo. *Business and*

- Entrepreneurial Review*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Priyono. (2010). Manajemen SDM. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). Zifatama Publisher.
- Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(10), 3146 – 3171. <https://doi.org/2302-8912>
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. 8(2), 420–425.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi pada perum perhutani divisi regional jawa tengah) 1,2. *Proceeding SENDIU*, (2017), 978–979.
- Sari, T. I. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*.
- Setiawan, I. (2018). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Empirik Karyawan PT . Karakatau Posco di Cilegon Banten) Pendahuluan Rumusan Masalah Tujuan Penelitian*.
- Setyawan, F. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Primissima Yogyakarta*.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori*,

Dimensii Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (10th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.; M. Dr.Ir.Sutopo. S.Pd, Ed.). Bandung: ALFABETA,cv.

Sukmawati, A. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 102–109.

Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 158–166.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan(Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2).

Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (M. P. Rusydi Ananda, Ed.). Bandung: Citapustaka Media.

Tafvelin, S. (2013). *The Transformational Leadership Process Social Services*. Department of Psychology.

- Tarup, M., Rusdiawan, & Wilian, S. (2017). Program Studi Magister Administrasi Pendidikan 123 Program Pascasarjana Universitas Mataram 123. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 1–12.
- Tio, E. (2014). The Impact of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: a Case Study in Pt. X. *IBuss Management*, 2(1), 1–5.
- Vertasari, O., & Zunaidah. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4), 318–330.
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Wirawan, N. (2016). Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (statistika deskriptif). In *Statistika Deskriptif* (4th ed.). Denpasar: Keraras Emas Denpasar Cetakan.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.